

**PENGARUH KUALITAS KEGIATAN MGMP PENDIDIKAN
AGAMA ISLAM TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL
DENGAN KINERJA PENDIDIK PAI PADA TINGKAT
SMP NEGERI BANDAR LAMPUNG**

TESIS

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister
Dalam Manajemen Pendidikan Islam**



Oleh

**MUHAMMAD HAFIZ ALPAMI
NPM. 1886131011**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA (PPs) UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
2020**

**PENGARUH KUALITAS KEGIATAN MGMP PENDIDIKAN
AGAMA ISLAM TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL
DENGAN KINERJA PENDIDIK PAI PADA TINGKAT
SMP NEGERI BANDAR LAMPUNG**

TESIS

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister
Dalam Manajemen Pendidikan Islam**



Oleh

**MUHAMMAD HAFIZ ALPAMI
NPM. 1886131011**

**Pembimbing I : Prof. Dr. Wan Jamaluddin, M.Ag
Pembimbing II : Dr. Oki Dermawan, M.Pd**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA (PPs) UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
2020**

PERNYATAAN ORISINALITAS/KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Hafiz Alpami

NPM : 1886131011

Program Studi : Ilmu Tarbiyah

Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul: **“PENGARUH KUALITAS KEGIATAN MGMP PENDIDIKAN AGAMA ISLAM TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL DENGAN KINERJA PENDIDIK PAI PADA TINGKAT SMP NEGERI BANDAR LAMPUNG”** adalah benar-benar asli karya saya, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Bandar Lampung, Januari 2021

Yang Menyatakan.



Muhammad Hafiz Alpami

NPM.1886131011

PENGARUH KUALITAS KEGIATAN MGMP PENDIDIKAN AGAMA ISLAM TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL DENGAN KINERJA PENDIDIK PAI PADA TINGKAT SMP NEGERI BANDAR LAMPUNG

ABSTRAK

MGMP merupakan organisasi pendidik yang tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pendidik dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. kualitas kegiatan MGMP adalah suatu kondisi dinamis yang saling berkaitan dengan penyelenggaraan, pendidik, proses dan kegiatan yang mematuhi atau melebihi dari apa yang diharapkan. Kualitas kegiatan MGMP yang baik akan membantu membangun kompetensi profesional pendidik, dan secara tidak langsung kinerja pendidik akan lebih baik juga. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya: (1) Pengaruh kualitas kegiatan MGMP PAI terhadap kompetensi profesional pendidik tingkat SMP Negeri se-Kota Bandar Lampung. (2) Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja pendidik tingkat SMP Negeri se-Kota Bandar Lampung. (3) Pengaruh tidak langsung kualitas kegiatan MGMP PAI terhadap kinerja pendidik tingkat SMP Negeri se-Kota Bandar Lampung (4) Pengaruh kualitas kegiatan MGMP PAI terhadap kompetensi profesional dengan kinerja pendidik tingkat SMP Negeri se-Kota Bandar Lampung.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Data hasil penelitian dianalisis dengan analisa parametrik dengan model analisis regresi linier ganda (*Multiple Linier Regression*) berbantuan *SPSS For Windows 20.0*. Data dari masing-masing variabel dikumpulkan secara terpisah melalui mengisi kuesioner yang disusun. Sampel dalam penelitian ini adalah 57 pendidik yang ditentukan secara acak (*cluster random sampling*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertama terdapat pengaruh signifikan kualitas kegiatan MGMP terhadap kompetensi profesional pendidik tingkat SMP Negeri se-Kota Bandar Lampung, kedua terdapat pengaruh signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja pendidik tingkat SMP Negeri se-Kota Bandar Lampung, ketiga terdapat pengaruh secara tidak langsung langsung kualitas kegiatan MGMP PAI terhadap kinerja pendidik tingkat SMP Negeri se-Kota Bandar Lampung, dan keempat terdapat pengaruh signifikan kualitas kegiatan MGMP PAI terhadap kompetensi profesional dengan kinerja pendidik tingkat SMP Negeri se-Kota Bandar Lampung

Kata kunci: kualitas kegiatan MGMP PAI, kompetensi profesional, kinerja pendidik

EFFECT OF QUALITY OF ISLAMIC RELIGIOUS EDUCATION MGMP ACTIVITIES ON PROFESSIONAL COMPETENCY WITH PAI EDUCATORS PERFORMANCE AT SMP NEGERI BANDAR LAMPUNG

ABSTRACT

MGMP is an educational organization whose main purpose is to improve the competence and professionalism of educators in order to improve the quality of education. The quality of the MGMP activities is a dynamic condition that is interrelated with the administration, educators, processes and activities that comply with or exceed what is expected. The good quality of MGMP activities will help build professional competence of educators, and indirectly the performance of educators will be better as well. This study aims to prove whether or not there are: (1) The influence of the quality of the PAI MGMP activities on the professional competence of educators at the state junior high schools in Bandar Lampung. (2) The influence of professional competence on the performance of teachers at the SMP Negeri level in Bandar Lampung. (3) The indirect effect of the quality of the PAI MGMP activities on the performance of teachers at the SMP Negeri level in Bandar Lampung. (4) The influence of the quality of the PAI MGMP activities on professional competence with the performance of teachers at the SMP Negeri level in Bandar Lampung.

The approach used in this research is quantitative research with this type of survey research. The data were analyzed with parametric analysis with multiple linear regression analysis model (*Multiple Linear Regression*) berbantuan *SPSS for Windows 20.0*. Data from each variable were collected separately by filling out a compiled questionnaire. The sample in this study were 57 educators who were randomly assigned (*cluster random sampling*).

The results showed that, firstly, there was a significant influence on the quality of MGMP activities on the professional competence of teachers at the State Junior High School level in Bandar Lampung, secondly there was a significant effect of professional competence on the performance of teachers at the SMP Negeri level in Bandar Lampung, third there was an indirect effect the quality of the PAI MGMP activities on the performance of state junior high school educators in Bandar Lampung, and fourth, there is a significant influence on the quality of the PAI MGMP activities on professional competence with the performance of teachers at the SMP Negeri level in Bandar Lampung.

Keywords: quality of PAI MGMP activities, professional competence, teacher performance



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Alamat: Jl. Yulius Usman Labuan Ratu Kedaton Bandar Lampung 35142

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING
DIPERSIAPKAN UNTUK UJIAN TESIS TERBUKA

Pembimbing I

Prof. Dr. Wan Jamaluddin, M. Ag
NIP. 196111091990031003

Pembimbing II

Dr. Oki Dermawan, M.Pd
NIP.197610302005011001

Mengetahui,
Ketua Prodi Studi MPI
PPs UIN Raden Intan Lampung

Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001

Nama : Muhammad Hafiz Alpami

NPM : 1886131011

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan tesis ini secara utuh mengacu pada pedoman transliterasi yang ditetapkan dalam pedoman penulisan skripsi, tesis dan disertasi

Huruf Arab	Huruf Latin	Huruf Arab	Huruf Latin
ا	Tidak dilambangkan	ف	F
ب	B	ق	Q
ت	T	ك	K
ث	Ś	ل	L
ج	J	م	M
ح	H	ن	N
خ	Kh	و	W
د	D	ه	H
ذ	Ž	ء	‘
ر	R	ي	Y
ز	Z		
س	S		
ش	Sy		
ص	S		
ض	D		
ط	T		
ظ	Z		
ع	‘		
غ	G		-

Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut

Harkat dan Huruf	Huruf dan Tanda
اى – (<u> </u>)	A
إ – (<u> </u>)	I
و – (<u> </u>)	U

Pedoman transliterasi ini dimodifikasi dari: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan, *Pedoman Tranliterasi, Arab-Latin*, Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, Badan Litbang Agama dan Diklat Keagamaan Departemen Agama RI, Jakarta, 2003.

MOTTO

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا
مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya:

Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan member kelapangan untukmu. dan apabil dikatakan: "Berdirilahkamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberiilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

(QS. Al-Mujadillah: 11)¹

¹Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahannya*, CV. Diponegoro, Bandung, 2007, h. 290.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, dan shalawat serta salam yang selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW maka dengan tulus ikhlas disertai perjuangan dengan jerih payah penulis, Alhamdulillah penulis telah selesaikan tesis ini, yang kemudian tesis ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta Bapak ADNAN dan Ibu Siti Mardiah yang telah memberiku segalanya untukku, kasih sayang serta do'a yang selalu menyertaiku. Karya ini serta do'a tulus kupersembahkan untuk kalian atas jasa, pengorbanan, keikhlasan membesarkan aku dengan tulus dan penuh kasih sayang. Terimakasih ibu dan bapakku tercinta, aku mencintai kalian karena Allah SWT.
2. Saudaraku, Riskie Yugo Andianto dan Mara Desti Ningrum yang memberikan contoh terbaik untukku dan seluruh keluargaku yang selalu menungguku mencapai keberhasilan pendidikan. Terimakasih untuk do'a dan dukungan yang telah diberikan. Merekalah Pribadi Muslim dan Muslimah yang memberikan contoh baik untuk ku.
3. Rekan- rekan MPI Seperjuangan angkatan 2018 dan Almamaterku tercinta Program Pascasarjana (PPs) UIN Raden Intan Lampung telah mendidikku menjadi lebih baik yang mampu berfikir untuk lebih maju.

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Hafiz Alpami, lahir di desa Adijaya kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah pada tanggal 27 Juni 1996, yang merupakan anak Ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan bapak ADNAN dan ibu Siti Mardiah.

Jenjang pendidikan yang pernah dilalui peneliti adalah SDN 1 Terbanggi Besar (lulus tahun 2008), SMPN 1 Terbanggi Besar (lulus tahun 2011), MAN 1 Lampung Tengah (lulus tahun 2014), dan penulis melanjutkan kuliah pada prodi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah di UIN Raden Intan Lampung (lulus tahun 2014), serta melanjutkan kuliah kembali pada prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah di Program Pascasarjana (PPs) UIN Raden Intan Lampung sejak tahun 2018 sampai sekarang.

Selama bersekolah di SD, SMP dan MA peneliti aktif dalam kegiatan ekstra kulikuler KEPRAMUKAAN. Kemudian pada tahun 2013, peneliti diamanatkan menjadi Pradana/ Ketua Pramuka dan Berhasil Merebut Juara umum untuk pertama kalinya pada tingkat Kabupaten.

Peneliti aktif dalam kegiatan masjid, seperti mengaktifkan kembali Remaja Islam Masjid (RISMA) di Masjid Nurul Yaqin Korpri Jaya dan mendirikan Remaja Islam Masjid (RISMA) di Masjid Jami' Al-Mukhlisin Korpri Jaya. Selain itu, peneliti aktif dalam kegiatan kemahasiswaan seperti HMJ-PAI.

KATA PENGANTAR

Teriring salam dan do'a semoga Allah SWT selalu melimpahkan hidayah dan taufiq-Nya dalam kehidupan ini. Tiada kata yang pantas diucapkan selain kalimat tasyakur kahadirat Allah SWT, yang telah memberikan kelapangan berfikir, membukakan pintu hati, dengan Ridho dan Inayah-Nya dan diberikan kesehatan dan kesempatan sehingga dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Kegiatan MGMP Pendidikan Agama Islam Terhadap Kompetensi Profesional Dengan Kinerja Pendidik PAI Pada Tingkat SMP Negeri Bandar Lampung”**

Sholawat beriringan salam dimohonkan kepada Allah SWT, semoga disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing umat manusia dari alam kebodohan menuju alam berilmu pengetahuan seperti kita rasakan hingga saat ini. Penyusunan Tesis ini merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

Dalam proses penulisan Tesis ini, tentu saja tidak merupakan hasil usaha sendiri, banyak sekali menerima motivasi bantuan pemikiran, materil dan moril dan partisipasi dari berbagai pihak, oleh karena itu tak lupa dihanturkan terimakasih sedalam-dalamnya secara rinci ungkapan terimakasih itu disampaikan kepada Bapak/Ibu:

1. Rektor UIN Raden Intan Lampung Prof. Dr. H. Moh. Mukri., M.Ag. beserta staf dan jajarannya.

2. Prof. Dr. Idham Khalid, M.Ag, selaku Direktur Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya.
3. Dr. Yetri, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
4. Prof. Dr. Wan Jamaluddin, M.Ag, selaku pembimbing I pada penulisan tesis ini.
5. Dr. Oki Dermawan, M.Pd selaku pembimbing II pada penulisan tesis ini.
6. Dosen Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung, yang telah banyak memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
7. Staf dan karyawan Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung atas kesediaannya membantu dalam menyelesaikan syarat-syarat administrasi.
8. Seluruh anggota MGMP PAI tingkat SMP se-Kota Bandar Lampung beserta dewan guru dan peserta didik yang telah membantu memberikan keterangan selama peneliti mengadakan penelitian sehingga selesainya tesis ini.

Semoga Allah SWT memberikan hidayah dan taufiq-Nya sebagai balasan atas bantuan dan bimbingan yang telah diberikan dan semoga menjadi catatan amal ibadah disisi Allah SWT. Aamiin yarobbal a'lamiin.

Bandar Lampung, 24 Oktober 2020
Penulis

Muhammad Hafiz Alpami
NPM. 1886131011

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

PERSETUJUAN UJIAN TERTUTUP

PERNYATAAN ORISINALITAS

ABSTRAK

MOTTO

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	10
F. Penelitian Yang Relevan	11
G. Kerangka Teoristik.....	15
H. Hipotesis Penelitian.....	16

BAB II KAJIAN TEORITIK

A. Learning Organization Berupa Kualitas Kegiatan MGMP PAI.....	17
1. Pengertian Learning Organization	17
2. Manfaat Learning Organization	20
3. Pengertian MGMP	21
4. Tujuan diselenggarakan MGMP	24
B. Kompetensi Profesional Pendidik	25

1. Pengertian Kompetensi Profesional Pendidik	25
2. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Pendidik	29
3. Indikator Kompetensi Profesional Pendidik	30
C. Kinerja Pendidik.....	32
1. Pengertian Kinerja Pendidik	32
2. Peran, Tugas dan Tanggung Jawab Pendidik	35
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pendidik.....	38
4. Indikator Kinerja Pendidik	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	45
B. Tempat dan Waktu Penelitian	46
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	46
1. Populasi	46
2. Sampel Penelitian.....	48
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	50
4. Teknik Pengumpulan Data	51
D. Variabel dan Definisi Operasional Variabel	51
E. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen	55
1. Uji Validitas.....	55
2. Uji Reliabilitas	56
3. Hasil Uji Instrumen Kualitas Kegiatan MGMP.....	57
4. Hasil Uji Instrumen Kompetensi Profesional Pendidik.....	58
5. Hasil Uji Instrumen Kinerja Pendidik	60
F. Teknik Analisis Data.....	61
1. Uji Prasyarat Analisis.....	61
2. Pengujian Hipotesis.....	63
3. Hipotesis Statistika.....	66

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. MGMP PAI Tingkat SMP Kota Bandar Lampung.....	68
B. Uji Prasyarat Analisis	70
1. Uji Normalitas.....	71
2. Uji Homogenitas	72
C. Uji Hipotesis	73
1. Pengujian Hipotesis Pertama	73
2. Pengujian Hipotesis Kedua	75
3. Pengujian Hipotesis Ketiga.....	77
4. Pengujian Hipotesis Keempat.....	79
D. Pembahasan	82

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	88
B. Implikasi	90
C. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka teori kualitas pelayanan menurut teori A. Parasuraman, Valarie A. Zeithaml, and Leonard L. Berry	35
---	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja pendidik PAI di SMP Negeri Bandar Lampung	3
Tabel 3.1 Populasi Pendidik PAI SMP Negeri se-Kota Bandar Lampung	45
Tabel 3.2 Sampel Penelitian Pendidik PAI SMP Negeri Bandar Lampung	47
Tabel 3.3 Skala Likert I.....	51
Tabel 3.4 Skala Likert	51
Tabel 3.5 Kisi- kisi instrumen Variabel Penelitian	52
Tabel 3.6 Hasil Pengujian Validitas item Kuesioner Kegiatan MGMP PAI	55
Tabel 3.7 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Kegiatan MGMP PAI	56
Tabel 3.8 Hasil Pengujian Validitas item Kuesioner Kompetensi Profesional Pendidik	57
Tabel 3.9 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Kompetensi Profesional Pendidik	58
Tabel 3.10 Hasil Pengujian Validitas item Kuesioner Kinerja Pendidik	58
Tabel 3.11 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Kinerja Pendidik	59
Tabel 4.1 Daftar Pengurus MGMP PAI SMP Kota Bandar Lampung	68
Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas Variabel Kualitas Kegiatan MGMP PAI, Kompetensi Profesional Pendidik dan Kinerja Pendidik.....	69
Tabel 4.3 Hasil Uji homogenitas Variabel Kualitas Kegiatan MGMP PAI, Kompetensi Profesional Pendidik dan Kinerja Pendidik.....	70
Tabel 4.4 Hasil Uji Hipotesis Nilai Signifikansi Variabel Kualitas Kegiatan MGMP Terhadap Variabel Kompetensi Profesional Pendidik	71

Tabel 4.5 Hasil Hipotesis Uji t Variabel Kualitas Kegiatan MGMP Terhadap	
Variabel Kompetensi Profesional Pendidik	72
Tabel 4.6 Hasil Uji Nilai Koefisien Determinasi Variabel Kualitas Kegiatan	
MGMP Terhadap Variabel Kompetensi Profesional Pendidik	73
Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis Nilai Signifikansi Variabel Kompetensi	
Profesional Pendidik Terhadap Kinerja Pendidik	74
Tabel 4.8 Hasil Hipotesis Uji t Variabel Kompetensi Profesional	
Pendidik Terhadap Kinerja Pendidik.....	74
Tabel 4.9 Hasil Uji Nilai Koefisien Determinasi Variabel Kompetensi	
Profesional Pendidik Terhadap Variabel Kinerja Pendidik.	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis Nilai Signifikansi Variabel Kualitas Kegiatan	
MGMP Terhadap Variabel Kinerja Pendidik	76
Tabel 4.11 Hasil Hipotesis Uji t Variabel Kualitas Kegiatan MGMP	
Terhadap Variabel Kinerja Pendidik.	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Nilai Koefisien Determinasi Variabel Kualitas Kegiatan	
MGMP Terhadap Variabel Kinerja Pendidik.....	77
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis Signifikan Variabel Pengaruh Kualitas Kegiatan MGMP	
PAI Terhadap Kompetensi Profesional Dengan Kinerja Pendidik PAI.....	78
Tabel 4.14 Hasil Hipotesis Uji t Variabel Pengaruh Kualitas Kegiatan MGMP PAI	
Terhadap Kompetensi Profesional Dengan Kinerja Pendidik PAI.....	78
Tabel 4.15 Hasil Uji Nilai Koefisien Determinasi Variabel Pengaruh Kualitas Kegiatan	
MGMP PAI Terhadap Kompetensi Profesional Dengan	
Kinerja Pendidik PAI.....	79

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Hasil Data Uji Coba kuesioner Kualitas Kegiatan MGMP PAI
3. Hasil Data Uji Coba kuesioner Kompetensi Profesional Pendidik
4. Hasil Data Uji Coba kuesioner Kinerja Pendidik
5. Hasil Data Kuesioner Kualitas Kegiatan MGMP PAI
6. Hasil Data Kuesioner Kompetensi Profesional Pendidik
7. Hasil Data Kuesioner Kinerja Pendidik
8. Pedoman Observasi
9. Pengesahan Validasi Angket
10. Surat– Surat
11. Poto Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Berbagai kegiatan dalam rangka peningkatan profesi pendidik dan tenaga kependidikan telah banyak dilaksanakan secara bertahap, Namun demikian, hasil yang dicapai masih belum memuaskan dan belum dapat menjangkau semua pendidik. Hal ini antara lain disebabkan oleh pendanaan yang minim, belum tumbuh partisipasi aktif dari bawah, masih rendahnya kualifikasi dan kompetensi pendidik (terutama pendidik SMP), demikian juga dengan kinerjanya.¹

Pendidik yang seharusnya kreatif dan inovatif dalam mengembangkan pengajaran, dan diharapkan mampu memenuhi keperluan pembelajaran bagi setiap peserta didik yang diasuhnya, pada kenyataannya lebih banyak berperan sebagai pelaksana tugas, kurang kreatif, tidak inovatif, dan pengajaran yang dilaksanakannya kurang menyenangkan.²

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³

¹ Fasli Jalal, Ditjen PMPTK, *Hand-out* Rembug Nasional, Depdiknas, 2018.

² Dr. Manap Somantri, M.Pd. (Dosen FKIP Universitas Bengkulu) Sa'adah Ridwan, M.Pd, *Revitalisasi Kelompok Kerja Guru Guna Meningkatkan Kompetensi Dan Profesionalisme Guru Sd/Mi Di Kabupaten Seluma*, *JURNAL KEPENDIDIKAN TRIADIK*, April 2011, Volume 14, No.1, h.1

³ Mangkunegara, A. P., *Evaluasi kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2010).h. 25

Fakta dilapangan dari hasil penelitian Dendik Surya Wardana pada jurnalnya yang berjudul motivasi berprestasi dengan kinerja. Melalui PGRI sebagai sumber data yaitu dengan mensurvei 16 dari 28 provinsi yang diteliti. Hasilnya sudah menunjukkan jika kinerja pendidik belum meningkat secara signifikan dengan rata-rata 67%. Pendidik-pendidik umumnya tidak menunjukkan kemajuan, baik dari sisi pedagogis, kepribadian, profesional, maupun sosial. Pendidik hanya aktif menjelang sertifikasi, tetapi setelah dinyatakan lolos, kualitas mereka justru semakin menurun.⁴

Neraca Pendidikan daerah yang melakukan uji kompetensi guru (UKG) pada tahun 2019 pada pendidik tingkat SMP kota Bandar Lampung memperoleh nilai 57,15 menunjukkan bahwa belum baiknya kompetensi yang dimiliki pendidik di Bandar Lampung, bahkan kalah bersaing dengan kabupaten/kota seperti kabupaten Pringsewu mendapatkan nilai 57,91 dan Kota Metro berada di peringkat pertama di Provinsi Lampung dengan nilai 58,82.⁵

Hasil prapenelitian yang dilakukan di SMP Negeri Bandar Lampung menunjukkan Kepala Sekolah sangat menyarankan untuk mengikuti kegiatan pendidikan yang dapat meningkatkan kualitas kompetensi dan kinerja pendidik salah satu nya MGMP. Dikarenakan salah satunya yaitu kurangnya penguasaan penerapan kurikulum di tambah lagi dengan e-raport yang perlu meningkatkan pemahaman IT. Dibuktikannya dengan sekolah mengadakan pelatihan kurikulum

⁴ *Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru*, Dendik Surya Wardana, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, (Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, Vol.01, No.01, Januari 2019). h. 2

⁵ KEMENDIKBUD, *Neraca Pendidikan Daerah Tentang Uji Kompetensi Guru*, 2019, <https://npd.kemdikbud.go.id/?appid=ukg> .

k13 dan pelatihan e-raport sehingga pendidik dapat menyusun dan mengerjakan e-raport.

Sedangkan yang berkaitan dengan kinerja pendidik yang dilakukan prapenelitian di SMP Negeri Bandar Lampung menunjukkan kinerja pendidik SMP Negeri Bandar Lampung terbilang baik dengan memenuhi syarat indikator kinerja pendidik. Bertolak belakang dengan kondisi sebagian di SMP Negeri Bandar Lampung ada beberapa indikator kinerja pendidik yang mempunyai hasil belum memuaskan.

Tabel 1.1 Kinerja pendidik PAI di SMP Negeri Bandar Lampung

No	Indikator Kinerja Pendidik	Sudah	Belum
1	Perencanaan program kegiatan pembelajaran	Ya	-
2	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	Ya	-
3	Pengelolaan kelas	-	Ya
4	Menggunakan media dan sumber pembelajaran	-	Ya
5	Menggunakan metode pembelajaran	Ya	-
6	Evaluasi / penilaian pembelajaran	Ya	-

Sumber: wawancara dengan guru PAI di SMP Negeri Bandar Lampung yang dilakukan pra penelitian tanggal 03 September 2020.

Jika kita perhatikan tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja pendidik di SMP Negeri Bandar Lampung sudah baik seperti dalam Perencanaan program kegiatan pembelajaran, Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, menggunakan metode pembelajaran yang efisien dan sederhana mungkin, dan melakukan evaluasi/ penilaian pembelajaran melalui ulangan harian tiap materinya dan penilaian mid semester, walaupun sekolahan tersebut terbilang baru begitupun tenaga pendidiknya 60% tenaga pendidik yang baru lulus dari perguruan tinggi.

Allah Swt berfirman berkaitan dengan kinerja yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Adapun faktor yang harus diperhatikan oleh pendidik yaitu belum baiknya pengelolaan kelas yang dilakukan oleh pendidik, dan penggunaan media dan sumber pembelajaran. Jadi pendidik harus mampu mengelola kelas agar tetap berjalan kondusif dan mengkreasikan diri dalam penggunaan media belajar kemudian mengembangkan sumber pembelajaran salah satunya dapat menggunakan ilmu teknologi.

Menurut Peter Senge *learning organizations are: ...organizations where people continually expand their capacity to create the results they truly desire, where new and expansive patterns of thinking are nurtured, where collective aspiration is set free, and where people are continually learning to see the whole together.* Organisasi belajar adalah organisasi dimana orang mengembangkan kapasitas mereka secara terus-menerus untuk menciptakan hasil yang mereka inginkan, dimana pola pikir yang luas dan baru dipelihara, dimana aspirasi

kolektif dipoles, dimana orang-orang belajar tanpa henti untuk melihat segala hal secara bersama-sama.⁶

Allah Swt menganjurkan untuk mengedepankan musyawarah dalam segala aspek apapun, sebagaimana firman Allah Swt:

فِيمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لَئِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا
مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ
فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawaka

Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) mempunyai tujuan sebagai organisasi atau wadah yang dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja pendidik.⁷ Melalui kegiatan MGMP, para pendidik akan mampu meningkatkan kemampuannya dalam proses pembelajaran. Segala bentuk kesulitan yang dihadapi di lapangan akan mudah mencari solusinya dari pendidik peserta MGMP dan para pengawas. Dalam melaksanakan fungsinya, pendidik tidak berbuat sendirian akan tetapi harus berinteraksi dengan pendidik lain yang terkait melalui

⁶ Peter M. Senge, *The Fifth Discipline: the art and practice of the learning organization*, A Currency Paperback, New York, 1994, p. 10-12

⁷ *Dasar Tujuan Kegiatan*, AD/ART MGMP PAI SMP Kota Bandar Lampung, h.10

suasana kemitraan yang bersifat sistematis, sinergik dan simbiotik.⁸ Demikian pula antar disiplin ilmu seharusnya saling berinteraksi dan bekerjasama dalam menghadapi berbagai masalah yang muncul. Pendekatan interdisipliner dalam bentuk tim kerja merupakan suatu yang mutlak dan harus dijadikan landasan dalam kinerja pendidik.

Heriswanto mengemukakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya kemampuan pendidik secara nyata berpengaruh terhadap pendidikan bermutu. Karena, pendidik kompeten akan menuntaskan tanggung jawabnya dengan benar, mengerahkan segenap hati dan pikiran guna menghantarkan peserta didik yang berprestasi, mandiri, dan berakhlak mulia.⁹

Susanto menjelaskan bahwa syarat utama seorang pendidik adalah berilmu atau sering disebut kompetensi. Mengingat pendidik adalah pengajaran ilmu. Oleh karena itu, kompetensi menjadi unsur vital terhadap kinerja guru, yakni melaksanakan pengajaran yang bermutu, humanis dan religius.¹⁰ Hal ini senada dikemukakan oleh Sari, bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik. Temuan ini juga mengemukakan, ukuran kinerja pendidik memiliki dimensi yang kompleks yakni merubah peserta didik menjadi manusia mulia (beriman dan berilmu). Oleh karenanya, kompetensi pendidik tidak hanya sekedar bisa, namun lebih kreatif dan bijaksana. Kompetensi yang dimaksud adalah seluruh potensi fisik dan non fisik yang bersifat keilmuan digunakan untuk

⁸Udin Syaefudin Sa'ud, *Pengembangan Profesi Guru*. (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), h.78

⁹ Heriswanto H, *Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Penilaian Kinerja Guru SMP N I Lambuya Kab. Konawe Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, (Jurnal Aksara Publik, 2018), h. 136

¹⁰ Susanto, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*, (Jurnal Pendidikan Vokasi, 2012) h. 2

mendidik peserta didik untuk menjadi manusia unggul, baik dalam hal akhlak dan maupun keilmuan.¹¹

Profesionalisme pendidik merupakan suatu hal yang sangat menentukan terhadap kualitas proses maupun hasil pembelajaran. Profesionalisme pendidik sangatlah perlu ditingkatkan dan dioptimalkan untuk mengatasi kurang optimalnya mutu pendidikan. Untuk meningkatkan profesionalisme pendidik di SMP Negeri Bandar Lampung diperlukan memperhatikan faktor- faktor yang menurut teori dapat mempengaruhi profesionalisme pendidik yaitu supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, dan partisipasi pendidik pada MGMP.¹²

Allah berfirman tentang sikap profesional yang harus dimiliki oleh tiap umat apapun profesi dan kegiatannya:

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا
 قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ
 يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ
 بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مُلْكَهُ مَن
 يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ

Artinya: Dan nabi mereka berkata kepada mereka, “Sesungguhnya Allah telah mengangkat Talut menjadi rajamu.” Mereka menjawab, “Bagaimana Talut memperoleh kerajaan atas kami, sedangkan kami lebih berhak atas kerajaan itu daripadanya, dan dia tidak diberi kekayaan yang banyak?” (Nabi) menjawab, “Allah telah memilihnya (menjadi raja) kamu dan memberikan kelebihan ilmu

¹¹ Andi Sopandi, *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru*, (Scientific Journal Of Relection: Economic, Accounting, Management And Business, Vol. 2 No. 2, April 2019), p-ISSN 2615- 3009, h.122

¹² Yusuf A, *Produktivitas Kinerja Guru Ditinjau Dari Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Organisasi sekolah dan Motivasi Kerja Pendidik di SMP Negeri Se- Kota Semarang*, (Journal Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, FIP Unnes, LIK 42, 2013) h. 8

dan fisik.” Allah memberikan kerajaan-Nya kepada siapa yang Dia kehendaki, dan Allah Mahaluas, Maha Mengetahui.

Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Martiningsih yang menyatakan bahwa keikutsertaan pendidik pada kegiatan MGMP dapat meningkatkan Profesionalisme Pendidik.¹³ Selanjutnya Menurut Muhajirin, Titi Prihatin, Amin Yusuf menyatakan bahwa MGMP memberikan pengaruh profesional pendidik. Melalui partisipasi pendidik pada MGMP setiap pendidik dapat mengajukan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam kegiatan pembelajaran di sekolah Selanjutnya dalam kegiatan MGMP tersebut permasalahan dibahas secara bersama- sama dengan pendidik lain dan akhirnya proses pembelajaran menjadi lebih bermakna dan berkualitas.¹⁴ Penelitian yang dilakukan oleh Dinawati tentang kualitas pelaksanaan kegiatan MGMP dengan profesionalisme guru di jember Jawa Timur dengan metode kualitatif dapat diketahui bahwa kualitas kegiatan musyawarah guru mata pelajaran yang dilakukan sudah cukup baik dan secara umum kegiatan MGMP memberikan peningkatan profesionalisme guru.¹⁵ Hal ini senada dengan pendapat Mulyasa yang menyatakan bahwa MGMP merupakan organisasi pendidik yang tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pendidik dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.¹⁶

¹³ Martiningsih T, *Pengaruh Supervisi Akademik dan Partisipasi Guru dalam KKG Terhadap Kompetensi Profesional Guru SD*, (Tesis, Semarang: Unnes, 2008), h. 78

¹⁴ Muhajirin, Titi Prihatin, Amin Yusuf, *Pengaruh Supervisi Akademik dan Partisipasi Guru pada MGMP Melalui Motivasi Kerja Terhadap Profesional Guru SMA/MA Semarang*, (Unnes: Journal Educational Management, 2017), h.174

¹⁵ Dinawati, *Kualitas Pelaksanaan Kegiatan MGMP Matematika di Sanggar MGMP Kabupaten Jember dan Hubungannya Dengan Usaha Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik*, (Jurnal Pancaran Pendidikan Vol. XIII No. 46, Agustus 2000), h. 688-692.

¹⁶ Mulyasa E, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003), h. 45

MGMP PAI tingkat SMP Bandar Lampung dari hasil pra penelitian oleh peneliti bahwa MGMP PAI tingkat SMP Bandar Lampung diadakan secara rutin yaitu sebulan sekali yang mempunyai peran penting bagi pendidik untuk mengetahui perkembangan berbagai hal yang berkaitan dengan pendidikan. Memperoleh informasi langsung dari lembaga pusat seperti kemenag atau kemendikbud. Menyamakan persepsi pendidik berkaitan kurikulum, materi ajar dan mewarnai program keagamaan disekolah masing- masing. Mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang IT untuk mempermudah menjalankan pendidikan dan mengikuti perkembangan jaman. MGMP PAI tingkat SMP Bandar Lampung mempunyai program unggulan yaitu mengadakan pelatihan baca tulis Al-Qur'an menggunakan metode Al-Bagdadi dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi pendidik. Tetapi dalam keanggotaan kurangnya disiplin dalam hal kehadiran. Setiap pertemuan hanya di hadiri sebanyak kurang lebih 30% dari jumlah total keseluruhan 200 anggota yang terdaftar menjadi anggota MGMP PAI Bandar Lampung. Sehingga penyampaian materi atau informasi tidak sepenuhnya tersampaikan secara optimal. Bahkan dalam hal menyimak materi ketika MGMP PAI sedang berjalan kurang lebih 75% yang fokus menyimak. Tetapi dalam hal mengerjakan tugas yang diberikan oleh materi , tiap anggota bisa menyelesaikan tugas nya, contoh nya pembuatan RPP walaupun mengerjakan nya dengan cara mengedit. Oleh karena itu dalam rangka mengoptimalkan kembali peranan MGMP tingkat SMP sebagai wadah kordinasi antara pendidik mata pelajaran di sekolah, program yang menunjang

penpendidiks MGMP tingkat SMP menjadi sangat penting.¹⁷ Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian yang berjudul “ **Pengaruh kualitas kegiatan MGMP PAI terhadap kompetensi profesional dengan kinerja pendidik PAI pada tingkat SMP Negeri Bandar Lampung**”

B. Identifikasi Masalah

1. Terindikasi kualitas kegiatan MGMP PAI belum berpengaruh terhadap kompetensi profesional pendidik PAI pada tingkat SMP Negeri Bandar Lampung.
2. Diduga kompetensi profesional belum berpengaruh terhadap kinerja pendidik PAI pada tingkat SMP Negeri Bandar Lampung.
3. Terlihat pengaruh tidak langsung kualitas kegiatan MGMP PAI terhadap kinerja pendidik PAI pada tingkat SMP Negeri Bandar Lampung.
4. Diduga masih rendahnya antusias pendidik PAI terhadap absensi kehadiran di MGMP PAI SMP Negeri Bandar Lampung.
5. Terlihat masih rendahnya nilai uji kompetensi pendidik pada tingkat SMP Negeri Bandar Lampung

C. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terfokus maka diambil dari identifikasi di atas empat peranan yaitu :

¹⁷Rosihan Anwar, *Pengaruh Musyawrah Guru Mata Pelajaran (Mgmp) Terhadap Peningkatan Profesionalism E Dan Kinerja Mengajar*, (Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol.Xiii No.1 April 2011). h.3

1. Pengaruh kualitas kegiatan MGMP PAI terhadap kompetensi profesional pendidik PAI pada tingkat SMP Negeri Bandar Lampung.
2. Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja pendidik PAI pada tingkat SMP Negeri Bandar Lampung.
3. Pengaruh tidak langsung kualitas kegiatan MGMP PAI terhadap kinerja Pendidik PAI pada tingkat SMP Negeri Bandar Lampung
4. Pengaruh kualitas kegiatan MGMP PAI terhadap kompetensi profesional dengan kinerja pendidik tingkat SMP Negeri Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka untuk bisa diteliti maka masalah itu harus dirumuskan dengan jelas. Menurut Sugiyono, rumusan masalah adalah pertanyaan penelitian, yang jawabannya dicarikan melalui penelitian.¹⁸

1. Apakah terdapat pengaruh kualitas kegiatan MGMP PAI terhadap kompetensi profesional pendidik PAI pada tingkat SMP Negeri Bandar Lampung ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja pendidik PAI pada tingkat SMP Negeri Bandar Lampung ?
3. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kegiatan MGMP PAI terhadap kinerja pendidik PAI pada tingkat SMP Negeri Bandar Lampung?

¹⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 55.

4. Apakah terdapat pengaruh kualitas kegiatan MGMP PAI terhadap kompetensi profesional dengan kinerja pendidik tingkat SMP Negeri Bandar Lampung.

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui adanya pengaruh kualitas kegiatan MGMP PAI dengan pendidik PAI pada tingkat SMP Negeri Bandar Lampung
- b. Mengetahui adanya pengaruh kompetensi profesional dengan kinerja pendidik PAI pada tingkat SMP Negeri Bandar Lampung.
- c. Mengetahui adanya pengaruh tidak langsung kualitas kegiatan MGMP PAI terhadap kinerja pendidik PAI pada tingkat SMP Negeri Bandar Lampung.
- d. Mengetahui adanya pengaruh kualitas kegiatan MGMP PAI terhadap kompetensi profesional dengan kinerja pendidik tingkat SMP Negeri Bandar Lampung.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Diharapkan dapat memberi sumbangan teori , minimal menguji teori-teori manajemen pendidikan yang berkaitan dengan kualitas kegiatan MGMP PAI dengan kompetensi profesional dan kinerja pendidik.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam membina pendidik mata pelajaran guna meningkatkan kompetensi profesional dan kinerja pendidik.
- c. Memberikan informasi kepada para pendidik dalam meningkatkan kinerjanya serta memahami betapa pentingnya kompetensi profesional

pendidik dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik.

F. Penelitian yang Relevan

Ada beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Beberapa diantaranya akan diuraikan sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Giri Wiyono, membahas tentang strategi penerapan *organizational learning* untuk membentuk pendidik pembelajar di sekolah. Hasil penelitian menyatakan bahwa penting nya pengembangan kapasitas pendidik dalam hal profesional pendidik sebagai pendidik pembelajar dapat dilakukan melalui strategi penerapan pembelajaran organisasional (*organizational learning*) di sekolah hingga terwujudnya sekolah sebagai organisasi pembelajar. Strategi penerapan pembelajaran organisasional di sekolah dapat dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu: (1) ketrampilan pembelajaran, (2) tingkat pembelajaran, dan (3) jenis pembelajaran.¹⁹ Yang membedakan dengan penelitian peneliti yaitu metode penulisan menggunakan metode kuantitatif untuk menjelaskan *organization learning* dan profesional pendidik.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Imam Basori, yang membahas tentang pengaruh *learning organization* terhadap kinerja

¹⁹ Giri Wiyono, *Strategi Penerapan Organizational Learning Untuk Membentuk Guru Pembelajar di Sekolah*, Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta, Jurnal Edukasi Elektro, Vol. 1, No. 1 <http://journal.uny.ac.id/index.php/jee/>

organisasi dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada perpustakaan universitas airlangga. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara *learning organization* terhadap kinerja organisasi di Perpustakaan Universitas Airlangga. Hasil t hitung menunjukkan 10,560 sedangkan t tabel 1,683, sehingga dapat disimpulkan bahwa $10,560 > 1,683$ dengan taraf signifikansi 0,05, maka dapat diartikan bahwa hal tersebut menunjukkan H_0 ditolak.²⁰ Yang membedakan dengan penelitian peneliti yaitu akan melihat pengaruh dari sisi kinerja pendidik dan tingkatan SMP Negeri yang akan menjadi sampelnya.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Rosihan Anwar yang membahas tentang pengaruh musyawarah guru mata pelajaran terhadap peningkatan profesionalisme dan kinerja mengajar pendidik SMA Negeri kota Tasikmalaya. Menyatakan bahwa hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan MGMP berada dalam kategori tinggi begitu juga profesionalisme pendidik dan kinerja pendidik. MGMP Memiliki pengaruh signifikan sebesar 27,7% bagi profesionalisme pendidik dan 35,3% untuk kinerja pendidik.²¹ Yang membedakan dengan penelitian peneliti yaitu letak geografis jawa dan sumatra turut berperan serta

²⁰ Korespondensi: Mohammad Imam Basori, Program Studi Ilmu Informasi dan Perpustakaan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga Surabaya, Email: mohammad.imam-13@fisip.unair.ac.id

²¹ Rosihan Anwar, *Pengaruh Musyawarah Guru Mata Pelajaran (Mgmp) Terhadap Peningkatan Profesionalisme Dan Kinerja Mengajar Guru Sma Negeri Kota Tasikmalaya*, Program Studi Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia , Jurnal Administrasi Pendidikan, 2017, Vol. 13 No. 1(2011), ISSN: p.1412-8152 e.2580-1007

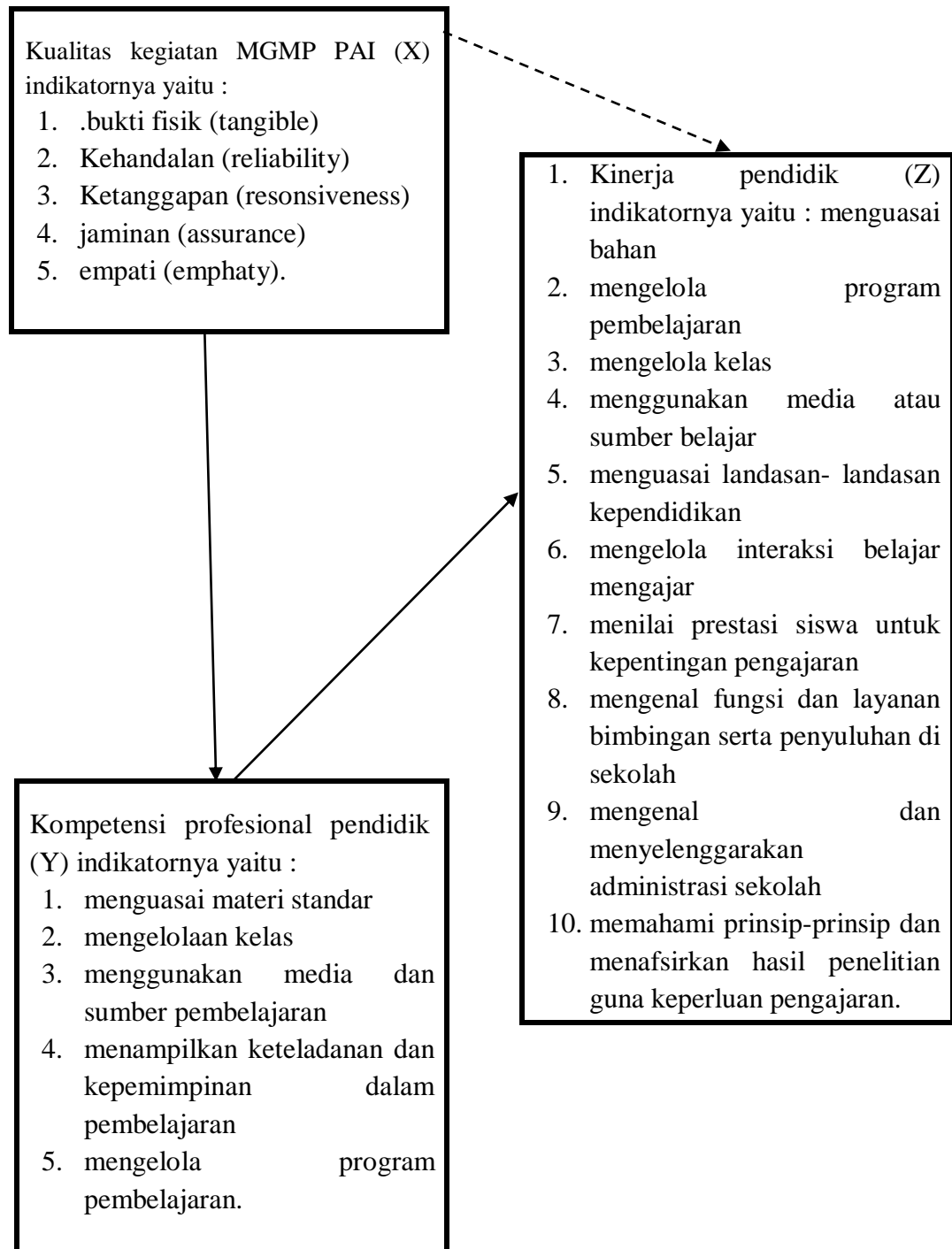
dalam pengaruh penelitian ini.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Gading Puspaningtyas dan Ismiati di SMP N 16 Semarang menyatakan bahwa kinerja yang baik tentu nya di peengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi dan lingkungan kerja yang ada di sekolah.²² Yang membedakan dengan penelitian peneliti yaitu akan mengangkat variabel lain yang berkaitan dengan kinerja pendidik berupa learning organization.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Syamsul Hadi HM, Muhammad Mashyuri, Nurhafid menyatakan bahwa warga sekolah mengemban tugas menjadikan masyarakatnya menjadi masyarakat pembelajar dan menjadikan lingkungan dimana mereka beraktivitas sebagai lingkungan pembelajar. Masyarakat dan lingkungan pembelajar dimungkinkan akan terwujud dengan di kembangkannya organisasi pembelajar (learning organization) dan akan mewujudkan para pengelola sekolah dan pengelolaan sekolah menuju sekolah unggul. ²³ Yang menjadi pembeda dengan penelitian peneliti yaitu learning organization akan di kaitkan dengan variabel kinerja pendidik dan kompetensi profesional pendidik.

²² Gading Puspaningtyas, Ismiati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP N 166 Semarang*, Jurusan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 2015, Economic Education Anaylsis Journal Vol. 4 No. 1, ISSN 2252-6544.

²³ Syamsul Hadi HM, Muhammad Mashyuri, Nurhafid, *Learning Organization, Mewujudkan Sekolah Unggul oleh Manusia Pembelajar di Lingkungan Pembelajar*, Institut Agama Islam Syarifuddin Lumajang, Bidayatuna, Vol. 02 No. 02, Oktober 2019.

G. Kerangka Teoritik



H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang diteliti. Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan kualitas kegiatan MGMP PAI terhadap kompetensi profesional pendidik PAI pada tingkat SMP Negeri Bandar Lampung.
2. Ada pengaruh signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja pendidik PAI pada tingkat SMP Negeri Bandar Lampung.
3. Ada pengaruh signifikan tidak langsung kualitas kegiatan MGMP PAI terhadap kinerja Pendidik PAI pada tingkat SMP Negeri Bandar Lampung
4. Ada pengaruh signifikan kualitas kegiatan MGMP PAI terhadap kompetensi profesional dengan kinerja pendidik tingkat SMP Negeri Bandar Lampung.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Learning Organization berupa Kualitas Kegiatan MGMP PAI

1. Pengertian Learning Organization

Peter Senge, mengatakan bahwa *learning organizations are organizations where people continually expand their capacity to create the results they truly desire, where new and expansive patterns of thinking are nurtured, where collective aspiration is set free, and where people are continually learning to see the whole together*. LO adalah organisasi-organisasi di mana orang mengembangkan kapasitas mereka secara terus-menerus untuk menciptakan hasil yang mereka inginkan, di mana pola pikir yang luas dan baru dipelihara, di mana aspirasi kolektif dipoles, di mana orang-orang belajar tanpa henti untuk melihat segala hal secara bersama-sama. Dasar pemikiran organisasi semacam itu adalah dalam situasi perubahan yang sangat cepat hanya organisasi yang fleksibel, adaptif, dan produktif yang akan unggul. Agar ini terjadi, organisasi perlu menemukan bagaimana memberi jalan kepada munculnya komitmen dan kapasitas orang untuk bisa belajar di semua level.¹

Sementara itu, Marquard mengungkapkan bahwa LO adalah organisasi yang terus belajar secara sungguh-sungguh dan bersama-sama, kemudian mentransformasikan dirinya agar dapat mengoleksi, mengelola dan menggunakan pengetahuannya secara lebih baik untuk keberhasilan organisasi. Keinginan dan kebiasaan belajar tiap individu dalam organisasi akan menjadi tempat tumbuhnya organisasi yang terus belajar, atau organisasi pembelajaran. *Learning* dapat terjadi pada tingkatan individu, kelompok dan organisasi. Dalam pembelajaran organisasi, yang diperlukan adalah pembelajaran individual, karena individu

¹ Giri Wiyono, *Strategi Penerapan Organizational Learning Untuk Membentuk Guru Pembelajar Di Sekolah Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta*, (Jurnal Edukasi Elektro, Vol. 1, No. 1), h.2.

adalah pihak yang dapat berfikir serta berbuat, dan organisasi yang belajar hanya didapatkan melalui individu yang belajar secara terus-menerus.²

Sedangkan Watkins dan Marsick, menjelaskan bahwa Learning organization suatu system integrative yang digunakan di dalam tempat kerja maupun lingkungan organisasi untuk meningkatkan dan mendukung proses belajar. Ada tiga hal yang mendasari dalam memahami konsep LO yang diungkapkan Watkins and Marsick (1997), yaitu: (1) proses belajar organisasi (2) berpikir dengan cara kolektif (3) lingkungan yang terstruktur, sehingga dapat terhubung antara setiap divisi organisasi, hal ini memungkinkan terjadinya kegiatan belajar secara bersama dan dilakukan dengan cara terus menerus.³

Berdasarkan ketiga definisi seperti dijelaskan di atas, Learning organization dapat dipandang sebagai organisasi yang dapat membangun dan mengembangkan *kapasitas individu, pola pikir, cita-cita bersama, dan belajar berkelanjutan* untuk *mengubah organisasi* sehingga mampu mencapai *hasil* yang memiliki daya saing tinggi. Kapasitas individu yang mampu mengkonstruksi sistem belajar berkelanjutan dalam rangka mengubah dan mengadaptasi organisasi sesuai dengan kondisi lingkungan yang sedang berubah.

Dengan melihat beberapa definisi yang diungkapkan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa organisasi pembelajar yaitu suatu aktivitas dan proses transformasi dengan usaha mencari contoh-contoh praktek terbaik untuk diperbanyak berdasarkan visi dan nilai-nilai bersama yang telah ditetapkan, dimana orang terus menerus memperluas kapasitas untuk menciptakan hasil dengan pola-pola baru dan ekspansi pemikiran secara bersama-sama, serta organisasi senantiasa memfasilitasi pembelajaran individu maupun kolektif kolaboratif untuk mengubah dirinya sendiri dari berbagai tekanan atau perubahan yang dihadapi. Tujuan proses transformasi ini, sebagai aktivitas sentral, adalah agar lembaga

² Marquardt, Michael J, *Building The Learning Organization*, (NewYork: McGraw-Hill, 2010), h. 19.

³ Marsick, V. J., & Watkins, K. E, *Demonstrating the Value of an Organization's Learning Culture: The Dimensions of the Learning Organization Questionnaire*. *Advances in Developing Human Resources*, 2003, h. 132-151.

mampu mencari secara luas ide-ide baru, masalah-masalah baru dan peluang-peluang baru untuk pembelajaran, dan mampu memanfaatkan keunggulan kompetitif dalam dunia yang semakin kompetitif.

Menurut Garvin dalam Wibawa, Organisasi pembelajar adalah organisasi yang mampu mencipta, mendapatkan, menafsirkan, mentransfer, dan mempertahankan pengetahuan, dan memodifikasi perilakunya sesuai tujuan yang direfleksikan pemahaman akan pengetahuan baru.⁴

Menurut Peter Senge ada lima disiplin (lima pilar) yang membuat suatu organisasi menjadi organisasi pembelajar.⁵

- a) *Personal Mastery* – belajar untuk memperluas kapasitas personal dalam mencapai hasil kerja yang paling diinginkan, dan menciptakan lingkungan organisasi yang menumbuhkan seluruh anggotanya untuk mengembangkan diri mereka menuju pencapaian sasaran dan makna bekerja sesuai dengan harapan yang mereka pilih.
- b) *Mental Models* – proses bercermin, sinambung memperjelas, dan meningkatkan gambaran diri kita tentang dunia luar, dan melihat bagaimana mereka membentuk keputusan dan tindakan kita.
- c) *Shared Vision* – membangun rasa komitmen dalam suatu kelompok, dengan mengembangkan gambaran bersama tentang masa depan yang akan diciptakan, prinsip dan praktek yang menuntun cara kita mencapai tujuan masa depan tersebut.
- d) *Team Learning* – mentransformasikan pembicaraan dan keahlian berpikir (thinking skills), sehingga suatu kelompok dapat secara sah mengembangkan otak dan kemampuan yang lebih besar dibanding ketika masing-masing anggota kelompok bekerja sendiri.

⁴ Basuki Wibawa, *Makalah: Teknologi Kinerja, Konsep Dan Implementasinya Di Organisasi Dan Masyarakat Belajar*, Disampaikan Dalam Seminar Nasional Teknologi Pendidikan, Jakarta, 2011

⁵ Peter M. Senge, *The Fifth Discipline: The Art And Practice Of The Learning Organization*, A Currency Paperback, New York, 1994, h. 10-12.

- e) *Systems Thinking* – cara pandang, cara berbahasa untuk menggambarkan dan memahami kekuatan dan hubungan yang menentukan perilaku dari suatu sistem. Faktor disiplin kelima ini membantu kita untuk melihat bagaimana mengubah system secara lebih efektif dan untuk mengambil tindakan yang lebih pas sesuai dengan proses interaksi antara komponen suatu system dengan lingkungan alamnya.

2. Manfaat Learning Organization

Argandona menyebutkan organisasi sebagai sekelompok orang yang bekerja secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama melalui suatu wadah tertentu. Bagi organisasi, orang-orang merupakan sumber utama pengetahuan yang mana pengetahuan ini akan didistribusikan, dipertukarkan, dan disempurnakan melalui interaksi antar anggota, untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui pembelajaran, manusia akan menjalani proses pengembangan karakter yang mempedayakan seluruh potensi yang dimiliki.⁶ Berikut manfaat dari learning organization menurut Usman Isnaini:⁷

- a. Memberikan kesempatan kepada pendidik untuk meningkatkan pengajaran mereka
- b. Mendorong siswa, pendidik dan orang tua untuk bekerja sama
- c. Menyediakan informasi dan pembelajaran kepada semua stakeholder
- d. Meningkatkan kualitas dan kedalaman berpikir
- e. Mendorong proses inkuiri dimana komunitas belajar bersama
- f. Membangun keterampilan untuk mengelola perubahan
- g. Menghubungkan sekolah dengan lingkungan yang lebih luas
- h. Menciptakan kaitan dan integrasi mata pelajaran di dalam kurikulum

⁶ Sondang Yohana, Rachma Fitriati, *Pengaruh Organisasi Pembelajaran Terhadap Kompetensi Pegawai Bank*, (Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi FISIP UI, April 2009), Vol. 16 No.1, ISSN 0854- 3844 h. 25

⁷ Usman Isnaini, *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 208

- i. Menggunakan hasil assesmen yang menunjukkan bahwa siswa mengetahui dan dapat melakukannya
- j. Terus menerus memeriksa apakah perkataan sesuai dengan perbuatan
- k. Menekankan pentingnya tempat untuk belajar
- l. Melaksanakan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan individu dan system
- m. Mendorong peningkatan melalui program pengembangan
- n. Memeriksa kembali pandangan tentang pelaksanaan belajar-mengajar

3. Pengertian MGMP

Musyawarah Pendidik Mata Pelajaran/MGMP merupakan suatu wadah atau asosiasi atau perkumpulan bagi pendidik mata pelajaran yang berada di suatu sanggar/kabupaten/kota yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar, dan bertukar pikiran, serta pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja mengajar pendidik sebagai praktik/perilaku perubahan reorientasi pembelajaran di kelas.⁸

Peranan MGMP antara lain: a) Mengakomodir aspirasi dari oleh dan untuk anggota; b) Mengakomodasi aspirasi masyarakat dan siswa; c) Melaksanakan perubahan yang lebih kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran; dan d) Mitra kerja Dinas Pendidikan dalam menyebarkan informasi kebijakan pendidikan.⁹

Adapun Fungsi MGMP menurut Mangkoesapoetra adalah: a) Menyusun program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang serta mengatur jadwal dan tempat kegiatan secara rutin; b) Memotivasi para pendidik untuk mengikuti kegiatan MGMP secara

⁸ Firman, *Peranan MGMP Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam SMA di Kota Balikpapan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Balikpapan*, (JURNAL SAINS TERAPAN NO. 1 VOL. 2)

⁹ Anwar, *Pengaruh MGMP Terhadap Peningkatan Profesionalisme dan Mengajar Guru SMA Negeri Kota Tasikmalaya*, (Bandung: Jurnal Administrasi Pendidikan, 2011), Vol. 13, h. 96

rutin; dan c) Meningkatkan mutu kompetensi profesionalisme pendidik dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengujian/evaluasi pembelajaran di kelas.¹⁰

Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam pertemuan MGMP menurut pedoman MGMP antara lain: a) Meningkatkan pemahaman kurikulum; b) Mengembangkan silabus dan sistem penilaian; c) Mengembangkan dan merancang bahan ajar; d) Meningkatkan pemahaman tentang pendidikan berbasis luas (Broad based education) dan pendidikan berorientasi kecakapan hidup (life skill); e) Mengembangkan model pembelajaran efektif; f) Mengembangkan dan melaksanakan analisis sarana pembelajaran; g) Mengembangkan dan melaksanakan pembuatan alat pembelajaran sederhana; h) Mengembangkan dan melaksanakan program pembelajaran berbasis komputer, dan i) Mengembangkan media dalam melaksanakan proses belajar mengajar.¹¹

Dengan mengikuti program pemberdayaan pendidik berupa kegiatan MGMP akan dapat meningkatkan pemahaman pendidik terhadap kurikulum, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai dengan evaluasi tindak lanjut.¹²

Konsep yang perlu dioprasionalkan dalam penelitian ini adalah kualitas kegiatan MGMP. Dilihat dari segi lingulistik kualitas berasal dari bahasa latin *qualis* yang bearti sebagaimana kenyataannya. Menurut Vincent Gaspersz dalam bukunya “*Total Quality Management*”, kualitas biasanya menggambarkan karakteristik langsung dari suatu produk atau jasa, seperti: kinerja, kehandalan, mudah dalam penggunaan, estetika.¹³ Kualitas mempunyai beragam interprestasi dan sangat tergantung pada konteksnya. Menurut Dale yang dikutip oleh Tjiptono dalam bukunya *Service Quality and Satisfaction* mengungkapkan

¹⁰ Udin Syaefudin, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: CV Alfabeta, 2008, h. 87.

¹¹ Pauzan Najri, *MGMP Dalam meningkatkan Keprofesionalan Guru Mata Pelajaran*, (Jambi: Aktualita Jurnal Penelitian Sosial dan Keagamaan, Juni 2020), Vol. 10 edisi 1 , e-ISNN 2656- 7628 h. 130

¹² Prihatin T, Jurotun, Samsudi, *Model Supervisi Akademik Terpadu Berbasis Pemberdayaan MGMP Untuk Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Matematika*, (Jurnal Penelitian Tindakan Sekolah Kepegawaian, 2015) h.10

¹³ Vincent Gaspersz, *Total Quality Management Untuk Praktisi Bisnis dan Industri*, (Jakarta: Gramedia , 2009) h. 1

definisi kualitas berdasarkan konteksnya perlu dibedakan atas dasar: organisasi, pelayanan, kejadian, produk, proses, orang, hasil, kegiatan, dan komunikasi.¹⁴ Sejalan dengan pendapat mengenai konteks kualitas diatas Goetsch mendefinisikan kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berkaitan dengan produk, pelayanan dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.¹⁵

Triguno mengartikan kualitas sebagai standar yang harus dicapai oleh seseorang kelompok/lembaga/organisasi mengenai kualitas sumber daya manusi, kualitas cara kerja, proses dan hasil kerja. Berkualitas mempunyai arti memuaskan kepada yang dilayani, baik internal maupun eksternal dalam arti optimal pemenuhan atas tuntutan persyaratan pelanggan masyarakat.¹⁶ Salah satu pendekatan kualitas jasa yang banyak dijadikan acuan adalah model serqual (*service quality*) yang dikembangkan oleh Parasuraman , Zeithhaml, dan Berry yang dikutip oleh Tjiptono dalam buku *Total Quality Management* yaitu:

- a. Bukti langsung (tangibles) meliputi fasilitas fisik, perlengkapan, pegawai, sarana komunikasi
- b. Keandalan (reliability) yakni kemampuan memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera dan memuaskan
- c. Daya tanggap (responsiveness) yaitu keinginan para staf untuk membantu para pelanggan dan memberikan pelayanan dengan tanggap.
- d. Jaminan (assurrance) yakni kemampuan untuk memberikan yang terbaik
- e. Empati, meliputi kemudahan dalam melakukan hubungan komunikasi yang baik dan memahami kebutuhan para pelanggan.¹⁷

¹⁴ Fandy Tjiptono, Gregorius Chandra, *Service Quality And Satisfaction*, (Yogyakarta: Andi Publisher, 2006), h. 34

¹⁵ Fandy Tjiptono, op.cit, h. 4

¹⁶ Fandy Tjiptono, op.cit, h. 69

¹⁷ Fidelia Herlin Rosavitri, *Pengaruh Kualitas Kegiatan MGMP Terhadap Profesionalisme Guru Ekonomi Pada SMP N di Jakarta*, (Universitas Negeri Jakarta: Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koprasi Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi, 2012), h.15

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berkaitan dengan produk, pelayanan, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi yang diharapkan. Sedangkan MGMP adalah sebuah organisasi/ lembaga yang dibentuk untuk pendidik agar dapat saling berkomunikasi, saling berbagi pengalaman guna meningkatkan kemampuan profesional pendidik.

Sedangkan kualitas kegiatan MGMP adalah suatu kondisi dinamis yang saling berkaitan dengan penyelenggaraan, pendidik, proses dan kegiatan yang mematuhi atau melebihi dari apa yang diharapkan. Konsep yang perlu dioprasionalkan dalam penelitian ini adalah kualitas kegiatan MGMP dengan indikator yaitu, bukti fisik (*tangible*), kehandalan (*reliability*), ketanggapan(*resonsiveness*), jaminan (*assurance*), dan empati (*emphaty*).

4. Tujuan diselenggarakan MGMP

Musyawarah guru mata pelajaran merupakan suatu organisasi Pendidik yang dibentuk untuk menjadi forum komunikasi yang bertujuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi pendidik dalam pelaksanaan tugasnya sehari- hari dilapangan. Dalam hal ini adapun tujuan diselenggarakannya MGMP, yaitu:¹⁸

- a. Untuk memotivasi pendidik guna meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam merencanakan, melaksanakan dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai pendidik profesional.
- b. Untuk meningkatkan kemampuan dan kemahiran pendidik dalam melaksanakan pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan.
- c. Untuk mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh pendidik dalam melaksanakan tugas sehari- hari dan mencari solusi alternatif pemecahannya dengan

¹⁸ Rusdi Abdullah, *Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Penyusunan RPP Yang Baik dan Benar Melalui Pendampingan Berbasis MGMP Semester Ganjil Tahun Pelajaran 20017/ 2018 SMP Negeri 1 Ambalawi*, (Jurnal Ilmiah mandala Education, April 2018), Vol. 4, No. 1, ISSN 2442- 9511 , h.71

karakteristik mata pelajaran masing-masing, pendidik, kondisi sekolah, dan lingkungannya.

- d. Untuk membantu pendidik memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi, kegiatan kurikulum, metodologi dan pengujian yang sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan.
- e. Untuk saling berbagi informasi dan pengalaman dari hasil seminar, diklat, simposium dan lain-lain kegiatan profesional yang dibahas bersama-sama.

B. Kompetensi Profesional Pendidik

1. Pengertian Kompetensi profesional Pendidik

Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat dilihat.¹⁹ Profesional, secara etimologi istilah profesio berasal dari bahasa Inggris “ *Profession* “, berakar dari bahasa Latin “ *Profesus* “ yang berarti mampu atau ahli dalam suatu bentuk pekerjaan.²⁰ Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu. Moh. Surya menyatakan bahwa kompetensi merupakan seperangkat kemampuan yang harus ada dalam diri pendidik agar dapat diwujudkan penampilan kerja sebagai pendidik secara tepat.

Pengertian dasar kompetensi (*competency*) adalah kecakapan atau kemampuan.²¹ Dalam kamus besar bahasa Indonesia dijelaskan bahwa kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu.²²

¹⁹ Suyanto, Asep Jihat, *Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta : Erlangga, 2013), h. 39

²⁰ Soetjipto, Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), h. 5

²¹ ² Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung : PT.Remaja Rosdakarya, Cet.9, 2004), h. 229

Istilah kompetensi memiliki banyak makna. Terdapat beberapa definisi tentang pengertian kompetensi yaitu : Dalam UU RI No 14 tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai oleh pendidik atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.²³ *Competence is descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful*, yang berarti kemampuan merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku pendidik yang tampak sangat berarti.²⁴

Menurut Hamzah Uno kompetensi profesional merupakan penguasaan materi standar serta mengelola kelas, mampu menggunakan media sebagai sumber pembelajaran, mempunyai keteladanan dan kepemimpinan dalam pembelajaran dan dapat mengelola program pembelajaran dengan baik.²⁵

Undang-undang Pendidik dan Dosen merupakan suatu ketetapan politik bahwa pendidik adalah pekerja profesional, yang berhak mendapatkan hak-hak sekaligus kewajiban profesional. Dengan itu diharapkan, pendidik dapat mengabdikan secara total pada profesinya dan dapat hidup layak dari profesi tersebut, ditentukan bahwa seorang:

1. Pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran.
2. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S1) atau program diploma empat (D-IV) yang sesuai dengan tugasnya sebagai pendidik untuk pendidik dan S-2 untuk dosen.

²² Petter Salim dan Yenny Salim, *Kamus B.I Kontemporer*, (Jakarta : Modern English Press, Edisi 3, 2002), h.756

²³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS, (Bandung : Fermana, 2006), h.4

²⁴ Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : PT.Remaja Rosdakarya, 2006),h. 14

²⁵ Hamzah Uno, *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar Yang Kreatif dan Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara,2009), h. 78

3. Kompetensi profesi pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.²⁶
 - a. Kompetensi Pedagogik. Adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
 - b. Kompetensi Kepribadian. Adalah kepribadian pendidik yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
 - c. Kompetensi Sosial. Adalah kemampuan pendidik berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat.
 - d. Kompetensi Profesional. Adalah kemampuan pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memperoleh kompetensi yang ditetapkan.²⁷

Sedangkan yang dimaksud dengan profesionalisme adalah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Sedangkan profesi adalah pekerjaan yang untuk melaksanakannya memerlukan sejumlah persyaratan tertentu.²⁸ Istilah “profesional” aslinya adalah kata sifat dari kata profession (pekerjaan) yang berarti sangat mampu melakukan pekerjaan.²⁹ Sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti pendidik, dokter, hakim dan sebagainya.³⁰ Pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dilakukan oleh mereka yang khusus

²⁶ Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, Pasal 1, h. 2

²⁷ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : PT. Remaja, 2001), h. 18

²⁸ Soetjipto dan Rafles Kosasi, *op.cit*, h. 45

²⁹ Muhibbin Syah, *op.cit*, h.229

³⁰ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar*, (Bandung: Sinar Varu Algesindo, 2002), h.13

dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.³¹

Pendidik yang profesional adalah pendidik yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas pembelajaran.³²

Pengertian ini mengindikasikan bahwa pekerjaan profesional merupakan pekerjaan yang memerlukan pendidikan dan pelatihan yang khusus. Jadi pendidik profesional adalah orang yang menempuh program pendidikan pendidik, memiliki tingkat master dan telah mendapat ijazah negara serta telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar.³³

Berdasarkan pengertian kompetensi dan professional yang telah diuraikan di atas maka yang dimaksud dengan kompetensi profesional pendidik merupakan berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai pendidik atau pendidik profesional. Dalam melakukan kewenangan profesionalnya, pendidik dituntut memiliki seperangkat kemampuan (competency) profesional yang beraneka ragam. Seorang pendidik, sebagai pendidik profesional harus memiliki keahlian dalam berbagai ilmu kependidikan, lebih khusus lagi pendidik agama harus memiliki keahlian dalam bidang agama, pendidik matematika harus memiliki keahlian dalam bidang matematika, begitu juga dengan pendidik bidang studi yang lain, harus memiliki ilmu kependidikan dalam bidangnya masing-masing.

³¹ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta : PT.Rineka Cipta, Cet 1, 2000), 31

³² Zahroh A, *Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru*, (Bandung: Rama Widya, 2015), h. 26

³³ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta : PT.Bumi Akasara, Cet 2, 2003), 27

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Pendidik

Menurut Pujiyati faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional pendidik sebagai berikut :

a. Keyakinan dan nilai- nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berfikir cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b. Ketrampilan

Ketrampilan memainkan peran kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan ketrampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan dapat diperbaiki. Ketrampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan intruksi, praktik, dan umpan balik.

c. Pengalaman

Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis, kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah memiliki pengalaman.

d. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian pendidik dan karyawan dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah.

f. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran konseptual dan pemikiran analisis. Tidak mungkin memperbaiki melalui intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

Jadi faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional merupakan arah pandang, tujuan dan motivasi yang menyatu dengan nilai-nilai keyakinan, kemampuan intelektual, karakteristik kepribadian yang ditunjang dengan ketrampilan dan pengalaman ditunjang dengan isu emosional dan budaya organisasi.³⁴

3. Indikator Kompetensi Profesional Pendidik

Berikut ciri-ciri kompetensi Profesional Pendidik:

a. Memiliki Ketrampilan mengajar yang baik

Pendidik yang mempunyai kompetensi pedagogik tinggi adalah pendidik yang senantiasa mempunyai ketrampilan mengajar yang sangat baik, yaitu dengan berbagai cara dalam memilih model, strategi dan metode pembelajaran yang tepat sesuai dengan karakteristik Kompetensi Dasar dan karakteristik peserta didiknya.

b. Memiliki Wawasan yang luas

Seorang Pendidik hendaknya secara terus menerus mengembangkan dirinya dengan meningkatkan penguasaan pengetahuan secara terus menerus sehingga pengetahuan yang dimilikinya senantiasa berkembang mengikuti perkembangan jaman.

c. Menguasai Kurikulum

³⁴ Muhammad Hasan, *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa*, (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makasar: Jurnal Ekonomi, Vol. 5 No. 02 Desember 2017), h.75

Kurikulum dapat berubah sesuai dengan kebutuhan pengguna lulusan dan masukan para pakar.

d. Menguasai media pembelajaran

Pendidik profesional harus mampu menguasai media pembelajaran, Pengembangan alat/media pembelajaran dapat berbasis kompetensi lokal maupun modern dan berbasis ICT. Saat ini Dinas Pendidikan Kota / Kabupaten telah mewajibkan pendidik tersertifikasi memiliki laptop guna meningkatkan kualitas pembelajaran.

e. Penguasaan teknologi

Penguasaan teknologi mutlak diperlukan oleh pendidik. Pendidik hendaknya menguasai materi dan sekaligus metode penelitiannya sesuai dengan kedalaman materi yang diajarkan. jaringan dengan Perpendidikan Tinggi, Lembaga Penelitian dan Instansi yang terkait lainnya.

f. Memiliki kepribadian yang baik

Jika seorang pendidik mempunyai karakter seperti diatas, akan disenangi oleh peserta didik, dengan sendirinya akan disenangi ilmu yang diajarkannya juga. Banyak siswa yang membenci suatu ilmu atau materi pembelajaran karena watak pendidiknya yang keras, kasar dan cara mengajar pendidik yang sulit. siswa menyukai dan tertarik untuk mempelajari suatu ilmu atau mata pelajaran, karena cara perlakuan yang baik, kelembutan, keteladanannya yang indah dari pendidiknya.

g. Menjadi teladan yang baik

Pendidik hendaknya menjadi teladan yang baik bagi peserta didiknya. Untuk memperoleh jawaban tentang ciri-ciri ideal seorang pendidik yang dapat dijadikan

teladan oleh peserta didik, peling tidak harus melakukan pendekatan terhadap peserta didiknya³⁵.

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud ciri- ciri kompetensi profesional pendidik dalam penelitian ini adalah sikap seorang pendidik profesional menurut Hamzah Uno yang meliputi: (1) menguasai materi standar (2) Mengelolaan kelas (3) menggunakan media dan sumber pembelajaran (4) menampilkan keteladanan dan kepemimpinan dalam pembelajaran (5) Mengelola program pembelajaran.³⁶

C. Kinerja Pendidik

1. Pengertian Kinerja Pendidik

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *Performance*.³⁷

Kata “*Performance*” memberikan tiga arti, yaitu: (1) “*Prestasi*” seperti dalam konteks atau kalimat “*high performance car*” atau “mobil yang sangat cepat”: (2) “pertunjukan” seperti dalam konteks atau kalimat “*folk dance performance*” atau pertunjukan tari-tarian rakyat”: (3) “pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*”.³⁸

³⁵ Destri Rahayu, Akmal Hawi, Mardeli, Sofyan, *Korelasi Antara Pengalaman Mengajar Dengan Kompetensi Profesional Guru PAI Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang*, (Jurnal Raden Fatah, Vol. 2, No. 2, (April 2020), h.183-201, **P-ISSN 2656-1549** and **E-ISSN 2656-0712**

³⁶ Hamzah Uno, *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar Yang Kreatif dan Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 78

³⁷ Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta: 2013), h. 50

³⁸Dr. Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2014), Cet Ke-2, h. 45

Pendidik adalah seorang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar, oleh karena itu pendidik harus betul-betul membawa siswanya kepada tujuan yang ingin dicapai.³⁹

Menurut A. Anwar Prabu, Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁰

Sedangkan menurut Supardi, Pengertian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.⁴¹

Kinerja adalah pengalihan bahasa dari kata Inggris yaitu *performance* yang berarti prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas.⁴² Menurut Simamora, kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu.⁴³ Gugup Kismono mendefinisikan kinerja sebagai pengevaluasian tingkatan prestasi kerja untuk menentukan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan yang dalam hal ini adalah pendidik. Kinerja merupakan suatu hasil ataupun prestasi yang diperlihatkan, yang mana dalam hal ini kinerja yang dimaksud adalah kinerja pendidik. Kinerja pendidik adalah suatu hasil atau suatu pencapaian yang diperoleh oleh seorang pendidik dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh sekolah. Kinerja pendidik merupakan hasil yang dicapai oleh pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu.⁴⁴

³⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Rineka Cipta, 2000), h. 67.

⁴⁰ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 97

⁴¹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 45

⁴² Ruky, Achmad S, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002), h. 14.

⁴³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2000), h. 327.

⁴⁴ Siti Asiah, Kepemimpinan Manajerial Pimpinan Lembaga Pendidikan (Kepala Sekolah) dalam Pengembangan Kualitas Produktivitas Kinerja Guru, *Jurnal Tadbir : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 5 Nomor 1 Februari 2017, h. 2.

Saondi menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Serta kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Hal ini ditegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.

Sedangkan pengertian Pendidik sesuai UU No. 14 Tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen dinyatakan bahwa pendidik ialah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.⁴⁵

Menurut Siregar, tujuan dari kinerja individual pendidik yaitu: (a) meningkatkan prestasi kerja pendidik, baik secara individu maupun dalam kelompok, dimana peningkatan prestasi kerja pendidik berdampak pada peningkatan kinerja pendidik (b) menumbuhkan minat dalam pengembangan keprofesiannya dengan meningkatkan hasil kerja melalui prestasi kerja, dan (c) memberikan kesempatan kepada pendidik untuk menyampaikan perasaannya mengenai pekerjaannya di sekolah, sehingga akan terjadi komunikasi dua arah yang baik antara kepala sekolah selaku pimpinan dan pendidik selaku bawahannya.⁴⁶

Maka dapat disimpulkan kinerja pendidik adalah prestasi kerja atau pencapaian kerja dari seorang pendidik dalam dunia pengajaran dari lembaga pendidikan formal.

⁴⁵ Ali mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya*, (Jakarta:Rajawali Pers,2013), h. 119

⁴⁶ Heru Mei Giantoro, Haryadi dan Ratno Purnomo, Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga, *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, Volume 21, Nomor 02, 2019.

2. Peran, Tugas dan Tanggung Jawab Pendidik

a. Peran Pendidik

Kedudukan pendidik sebagai tenaga profesional ialah untuk meningkatkan martabat dan peran pendidik sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.⁴⁷

Sedangkan menurut Wrightman, Peranan pendidik adalah terciptanya serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan yang dilakukan dalam situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa yang menjadi tujuannya.

Sebagaimana dikemukakan diatas, Maka menurut Adam dan Decey, peranan pendidik yang paling\ dominan adalah sebagai berikut:⁴⁸

- 1) Pendidik sebagai Demonstrator
 - a) Menguasai bahan atau materi pelajaran.
 - b) Senantiasa memperkaya dirinya dengan berbagai ilmu pengetahuan.
 - c) Pendidik juga mampu dan terampil dalam merumuskan TPK, memahami kurikulum, dan dia sendiri sebagai sumber belajar terampil dalam memberi informasi kepada kelas.
- 2) Pendidik sebagai Pengelola kelas
 - a) Mampu menguasai kelas sebagai lingkungan belajar
 - b) Pendidik mampu bertanggung jawab memelihara lingkungan fisik kelasnya agar senantiasa menyenangkan.
 - c) Pendidik bertanggung jawab membimbing pengalaman- pengalaman siswa sehari-

⁴⁷ UU Ri No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta, Sinar Grafika) h. 6

⁴⁸ Suyanto, Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta: Erlangga, 2013), h. 39

hari ke arah pendidikan.

3) Pendidik sebagai Mediator dan Fasilitator

- a) Memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan.
- b) Sebagai mediator pendidik pun menjadi perantara dalam hubungan antarmanusia. tentang bagaimana berinteraksi dan berkomunikasi.
- c) sebagai fasilitator pendidik hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar yang berguna serta dapat menunjang pencapaian tujuan dan proses belajar-mengajar.

4) Pendidik sebagai Evaluator

- a) pendidik dapat mengetahui keberhasilan pencapaian, tujuan, penguasaan siswa terhadap pelajaran.
- b) pendidik dapat mengetahui apakah proses belajar yang dilakukan cukup efektif memberikan hasil yang baik dan memuaskan.
- c) pendidik terus-menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai oleh siswa dari waktu ke waktu.

b. Tugas Pendidik

Pendidik memiliki banyak tugas, baik yang terikat dengan dinas maupun diluar dinas, baik dalam bentuk pengabdian. Dan apabila dikelompokkan terdapat tiga jenis tugas pendidik, yaitu tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.

- 1. Tugas pendidik sebagai profesi meliputi : mendidik, mengajar, dan melatih.
- 2. Tugas pendidik dalam bidang kemanusiaan yaitu disekolah harus dapat menjadikan dirinya orang tua kedua, ia juga harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswanya.
- 3. Tugas dalam bidang masyarakat yaitu dimana masyarakat menempatkan pendidik pada tempat yang lebih terhormat di ingkungannya karena dari

seorang pendidik diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan, ini berarti pendidik berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju pembenakan manusia Indonesia seutuhnya yang berdasarkan Pancasila.

Sedangkan Menurut Ali Mudlofir, sedikitnya ada enam tugas dan tanggung jawab pokok pendidik dalam mengembangkan profesinya, yakni :

- 1) Pendidik bertugas sebagai pengajar;
- 2) Pendidik bertugas sebagai pembimbing;
- 3) Pendidik bertugas sebagai administrator kelas;
- 4) Pendidik bertugas sebagai pengembang kurikulum;
- 5) Pendidik bertugas untuk mengembangkan profesi;
- 6) Pendidik bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat.⁴⁹

c. Kompetensi Pendidik

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, kompetensi berarti (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi (competency) yakni kemampuan atau kecakapan.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen Bab IV Pasal 10 ayat 91, yaitu kompetensi pendidik meliputi:⁵⁰

1. Kompetensi pedagogik;
2. Kompetensi kepribadian;
3. Kompetensi sosial;
4. Kompetensi Profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

⁴⁹ Ali mudlofir, *Op. Cit*, h. 62

⁵⁰ Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005, pasal 220, h. 2

Menurut Johnson sebagaimana dikutip Sanusi dkk. mengetengahkan tiga aspek performansi pendidik, yaitu:⁵¹

Kemampuan profesional yang mencakup : (1) Penguasaan pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep dasar keilmuan dan bahan yang diajarkan itu. (2) Penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan (3) Penguasaan proses-proses kependidikan, kependidikan dan pembelajaran siswa.

Kemampuan sosial mencakup : (1) Komunikasi secara efektif dengan peserta didik. (2) Komunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan. (3) Komunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Kemampuan personal pendidik, mencakup: (1) penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai pendidik, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya (2) pemahaman, penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seorang pendidik. (3) kepribadian, nilai, sikap hidup penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.

3. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pendidik

Menurut Martinis Yamin faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik antara lain sebagai berikut:

- a. Faktor Personal atau individu meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap pendidik.
- b. Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, arahan dan dukungan kerja kepada pendidik.

⁵¹ Moch Idochi Anwar, *Op.Cit.* h. 76

- c. Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi Pendidik) dan internal (motivasi kerja pendidik).⁵²

Menurut Timpe, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah : (1) lingkungan kerja (2) motivasi kerja (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah (4) perilaku (5) sikap dan (6) hubungan dengan sesama guru.⁵³ Syadam mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu : (1) tingkat kependidikan (2) pengalaman kerja (3) lingkungan kerja (4) peralatan atau sarana pendukung (5) kepemimpinan dan (6) motivasi kerja guru itu sendiri.⁵⁴ Wibowo juga berpendapat bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, minat, dasar-dasar nilai, kepercayaan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.⁵⁵

Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realiti (knowledge + skill). Apabila seorang pegawai memiliki kemampuan yang tinggi dengan pendidikan yang memadai maka ia akan mudah untuk mencapai kinerjanya. Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi

⁵² Maritis Yamin dan Masiah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada Pers, 2010), h. 43.

⁵³ A Dale Timpe, *The Art And Science Of Bussines Management Performance*, Terjemahan: Sofyan Cikmat (Jakarta: Elex Media Computindo, 2000) h. 9

⁵⁴ Syadam Gouzali, *Manajemen Sumberdaya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*, (Jakarta: Djambatan, 1996), h.32.

⁵⁵Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Parsada, 2007), h. 87.

(situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang pegawai dapat mencapai kinerja yang maksimal apabila ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan.⁵⁶

Kinerja pendidik akan optimal bila diintegrasikan dengan berbagai komponen yang ada dalam dunia pendidikan. Menurut Ida Saroh, Lyna Latifah ada sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja pendidik, yaitu (1) dorongan untuk bekerja (2) tanggung jawab terhadap tugas (3) minat terhadap tugas (4) penghargaan terhadap tugas (5) peluang untuk berkembang (6) perhatian dari kepala sekolah (7) hubungan interpersonal sesama pendidik (8) MGMP dan KKG (9) kelompok diskusi terbimbing (10) layanan perpustakaan.⁵⁷

4. Indikator Kinerja Pendidik

Kinerja pendidik merupakan kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Dengan indikator : 1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, 2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, 3) kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi 4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar 5) kemampuan melaksanakan pengayaan dan 6) kemampuan melaksanakan program remedial.

Sedangkan menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas pendidik yang memiliki kinerja adalah pendidik yang mampu:

- 1) Menyusun rencana pembelajaran
- 2) Melaksanakan interaksi pembelajaran

⁵⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rosda Karya, 2012), h. 26

⁵⁷ Ida Saroh, Lyna Latifah, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Keaktifan Guru Dalam Mengikuti MGMP Terhadap Kinerja Guru*, (Unnes: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan, 2014), Vol. IX, No. 1. H. 42

- 3) Menilai prestasi belajar peserta didik
- 4) Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
- 5) Menguasai bahan kajian akademik (mata pelajaran yang diajarkan)
- 6) Mengembangkan profesi⁵⁸

Adapun Menurut Ngalm Purwanto kinerja pendidik dapat dilihat dari:⁵⁹

- 1) Menerapkan kurikulum sesuai dengan karakter anak didik.
- 2) Mengadakan komunikasi
- 3) Mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya
- 4) Melakukan tugas profesinya dengan disiplin.
- 5) Menciptakan dan Memelihara hubungan sesama pendidik

Sedangkan adapun seorang pendidik yang memiliki kualitas kinerja dalam proses perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 ialah :

- 1) Perumusan tujuan pembelajaran
- 2) Pemilihan dan pengorganisasi materi ajar
- 3) Pemilihan sumber belajar/media pembelajaran
- 4) Skenario/kegiatan pembelajaran
- 5) Penilaian hasil belajar.⁶⁰

Menurut Ali Mudlofir, Kompetensi Kinerja profesi kependidikan ialah:⁶¹

- a. Merencanakan proses belajar mengajar;

⁵⁸ Kementrian Pendidikan Nasional Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, (Direktorat Tenaga Pendidikan *Penilaian Kerja Guru Kompetensi Evaluasi Pendidikan*, tahun 2008), h. 1

⁵⁹M. Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* ,(Bandung :PT.Remaja Rosdakarya, 2009), h.156

⁶⁰Masnur Muslich, *Sertifikasi guru menuju profesionalisme pendidik* , (Jakarta,:PT. Bumi Aksara 2007). h. 66

⁶¹ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2008), h.18

- b. Melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar;
- c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar;
- d. Menguasai bahan pelajaran

Kompetensi pendidik adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri pendidik agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif.⁶² Kemampuan yang harus dimiliki pendidik dalam proses pembelajaran dapat diamati dari beberapa aspek, antara lain : (1) menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu (2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu (3) mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif (4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. Adapun Depdikbud mengemukakan enam unsur yang merupakan indikator prestasi kerja pendidik atau kinerja pendidik yaitu: (1) penguasaan landasan kependidikan (2) penguasaan bahan pengajaran (3) pengelolaan Program Belajar Mengajar (4) Penggunaan Alat Pelajaran (5) Pemahaman Metode Penelitian (6) Pemahaman Administrasi Sekolah.

Ada sepuluh kompetensi pendidik yang dapat dijadikan indikator untuk melihat kinerja pendidik yang digunakan dalam penelitian ini seperti yang diungkapkan Sardiman yaitu sebagai berikut :⁶³

1) Menguasai Bahan

Sebelum tampil di depan kelas, pendidik terlebih dahulu harus menguasai bahan apa yang dikontakkan dan sekaligus bahan-bahan apa yang dapat mendukung jalannya proses belajarnya.

⁶² Kunandar, *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 55.

⁶³ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada, 2011), h. 163.

2) Mengelola Program Pembelajaran

Pendidik yang kompeten harus mampu mengelola program belajarmengajar, antara lain: merumuskan tujuan instruksional atau pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, mengenal kemampuan anak didik, merencanakan dan melaksanakan program remedial.

3) Mengelola Kelas

Untuk mengajar suatu kelas, pendidik dituntut untuk mampu mengelola kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondisional untuk berlangsungnya proses belajar mengajar.

4) Menggunakan Media atau Sumber Belajar

Pendidik harus mampu menggunakan media atau sumber belajar sebagai variasi dalam menyampaikan materi agar siswa tidak mudah bosan.

5) Menguasai Landasan- Landasan Kependidikan

Pendidik sebagai unsur manusiawi dalam kegiatan pendidikan harus memahami hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan nasional baik dasar, arah atau tujuan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pelaksanaannya.

6) Mengelola Interaksi Belajar Mengajar

Di dalam proses belajar mengajar, kegiatan interaksi antara pendidik dan siswa merupakan kegiatan yang cukup dominan.

7) Menilai Prestasi Siswa untuk Kepentingan Pengajaran

Untuk memperlancar kegiatan pengelolaan interaksi belajar mengajar, masih diperlukan kegiatan sarana-sarana pendukung lain, termasuk antara lain mengetahui prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.

8) Mengenal Fungsi dan Layanan Bimbingan serta Penyuluhan di Sekolah

Pendidik harus mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah serta harus menyelenggarakan program tersebut agar kegiatan interaksi belajar mengajarnya bersama para siswa menjadi lebih tepat dan produktif.

9) Mengetahui dan Menyelenggarakan Administrasi Sekolah

Pendidik harus mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah. Hal ini sebagai upaya penguasaan layanan terhadap para siswa.

10) Mengetahui Prinsip-Prinsip dan Menafsirkan Hasil Penelitian Guna Keperluan Pengajaran

Dalam rangka pengabdian kepada masyarakat, nusa dan bangsa, pendidik juga harus mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Hal ini dalam rangka menumbuhkan penalaran dan mengembangkan proses belajar mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002).
- Ali mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya*, (Jakarta:Rajawali Pers,2013).
- Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*(Jakarta: Raja Grafindo, 2008).
- Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. (Bandung: Pustaka Setia, 2006).
- Basuki Wibawa, *Makalah:Teknologi Kinerja, Konsep Dan Implementasinya Di Organisasi Dan Masyarakat Belajar*, Disampaikan Dalam Seminar Nasional Teknologi Pendidikan, Jakarta, 2011.
- Dasar Tujuan Kegiatan, AD/ART MGMP PAI SMP Kota Bandar Lampung.*
- Dendik Surya Wardana, *Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru*, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, (Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, Vol.01, No.01, Januari 2013).
- Dr. Manap Somantri, M.Pd. (Dosen FKIP Universitas Bengkulu) Sa'adah Ridwan, M.Pd. (Widyaiswara LPMP Bengkulu), *Revitalisasi Kelompok Kerja Guru Guna Meningkatkan Kompetensi Dan Profesionalisme Guru Sd/Mi Di Kabupaten Seluma*, , JURNAL KEPENDIDIKAN TRIADIK, April 2011, Volume 14, No.1.
- Dr. Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2014), Cet Ke-2.
- Firman, *Peranan MGMP Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam SMA di Kota Balikpapan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Balikpapan*, (JURNAL SAINS TERAPAN NO. 1 VOL. 2).
- Gading Puspaningtyas, Ismiati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP N 166 Semarang*, Jurusan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 2015, *Economic Education Anaylsis Journal* Vol. 4 No. 1, ISSN 2252-6544.
- Giri Wiyono, *Strategi Penerapan Organizational Learning Untuk Membentuk Guru Pembelajar di Sekolah*, Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta, *Jurnal Edukasi Elektro*, Vol. 1, No. 1 <http://journal.uny.ac.id/index.php/jee/>

- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IMB SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2011).
- J.W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*, (London: Sage, 2014. Ed.4).
- Korespondensi: Mohammad Imam Basori, Program Studi Ilmu Informasi dan Perpustakaan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga Surabaya, Email: mohammad.imam-13@fisip.unair.ac.id
- M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung :PT.Remaja Rosdakarya, 2009).
- Mangkunegara, A. P., *Evaluasi kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2010).
- Marquardt, Michael J, *Building The Learning Organization*, (NewYork: McGraw-Hill, 2010).
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E, *Demonstrating the Value of an Organization's Learning Culture: The Dimensions of the Learning Organization Questionnaire. Advances in Developing Human Resources*, 2003.
- Masnur Muslich, *Sertifikasi guru menuju profesionalisme pendidik*, (Jakarta,:PT. Bumi Aksara 2007).
- Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Bandung : PT. Remaja, 2001).
- Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012).
- Peter M. Senge, *The Fifth Discipline: the art and practice of the learning organization*, A Currency Paperback, New York, 1994.
- Rosihan Anwar, *Pengaruh Musyawarah Guru Mata Pelajaran (Mgmp) Terhadap Peningkatan Profesionalisme Dan Kinerja Mengajar Guru Sma Negeri Kota Tasikmalaya*, Program Studi Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia , Jurnal Administrasi Pendidikan, 2017, Vol. 13 No. 1(2011), ISSN: p.1412-8152 e.2580-1007
- Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta: 2013).
- Sedarmayanti, Syarifudin Hidayat, *Metodologi Penelitian*, (Bandung: Mandar Maju, 2002).
- Soetjipto, Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007).

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R &D* (Bandung: Alfabeta, 2013).

Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014).

Suyanto, Asep Jihat, *Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta : Erlangga, 2013).

Syamsul Hadi HM, Muhammad Mashyuri, Nurhafid, *Learning Organization, Mewujudkan Sekolah Unggul oleh Manusia Pembelajar di Lingkungan Pembelajar*, Institut Agama Islam Syarifuddin Lumajang, Bidayatuna, Vol. 02 No. 02, Oktober 2019.

Syofyan Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).

Udin Syaefudin, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: CV Alfabeta, 2008).

Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, Pasal 1.

UU Ri No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta, Sinar Grafika).